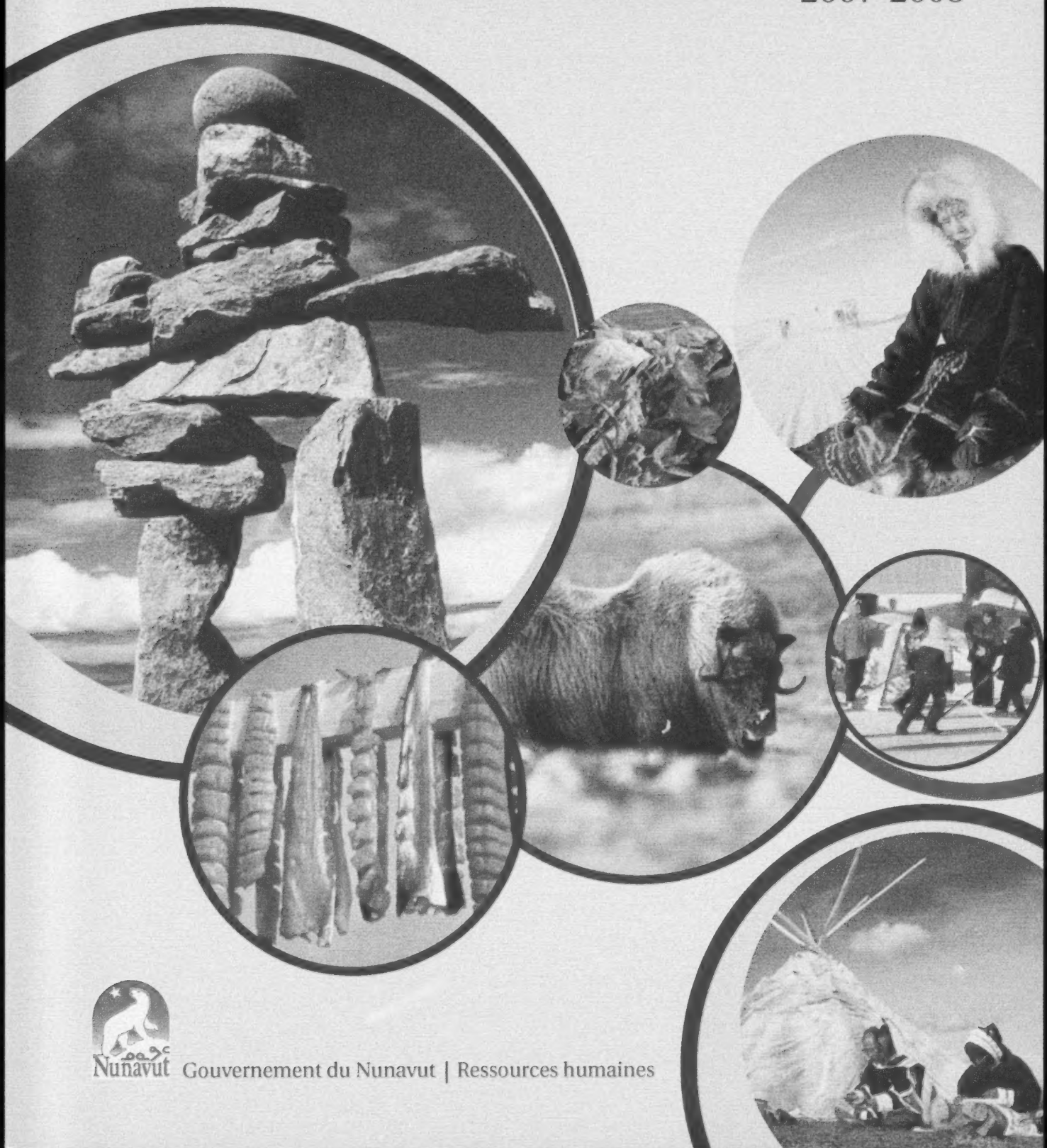
Rapport annuel de la

Fonction publique

2007-2008



Nunavut Gouvernement du Nunavut | Ressources humaines

Conformément au paragraphe 3(2) le la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de présenter le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2007 au 31 mars 2008.

Le tout respectueusement soumis par,

L'honorable Daniel Shewchuk
le ministre des Ressources humaines

Note

Les statistiques contenues au présent rapport se rapportent aux employés des dix ministères du gouvernement du Nunavut (GN), du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut et du Bureau de l'Assemblée législative. Ces statistiques ne comprennent pas les employés de la Société d'énergie Qulliq ou d'autres conseils ou organismes du GN à moins de mention expresse à cet effet.

Table des matières

1 Message du ministre. 1

2 Initiatives d'embauchage des Inuit 2

3 Cadre législatif et des politiques en ressources humaines 5

4 Développement des ressources humaines 6

5 Évaluation des postes 18

6 Relations avec les employés 20

7 Gestion des ressources humaines et système de paye 23

8 Profil de l'effectif 24

1 Message du ministre

Dans le cadre de mes fonctions de ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*, je présente avec plaisir le rapport annuel de la fonction publique du Nunavut 2007-2008. Ce rapport porte sur la gestion et l'administration de la fonction publique du Nunavut. Il a été préparé conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique*, aux principes énoncés dans le document *Pinasuaqtavut* et à nos engagements en vertu du chapitre 23 de *l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*.

La dernière année a été productive et bien remplie au sein de la fonction publique. Nous avons travaillé sans relâche pour mettre en place de nouvelles initiatives dans des domaines prioritaires comme l'embauchage des Inuit et l'élaboration d'une politique en matière de ressources humaines. Le rapport annuel présente les principales réalisations et fournit les statistiques les plus récentes concernant les effectifs.

Le Nunavut a organisé au cours du printemps la Conférence annuelle des commissaires de la fonction publique. Des participants venant de 12 provinces et territoires du Canada se sont réunis pour partager de l'information et des pratiques exemplaires concernant les défis et les questions d'actualité dans le domaine des ressources humaines. La conférence s'est avérée un franc succès et une expérience d'apprentissage enrichissante.

Le travail se poursuit concernant l'élaboration d'un code de valeurs et d'éthique pour la fonction publique du Nunavut qui tiendra compte des valeurs sociétales inuit. Un plan de mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur la fonction publique* est en cours de rédaction dans le but d'assurer l'utilisation de pratiques exemplaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines. De plus, nous avons mis en place un système automatisé d'enregistrement des congés et des présences qui aidera le GN à assurer le suivi des congés et des présences des employés.

Nous continuons de mettre en pratique l'important principe de l'*Ilippalliangninnarniq* (apprentissage continu) au sein de la fonction publique en offrant une vaste gamme d'occasions d'apprentissage et de perfectionnement à nos employés. Le programme de stage Sivuliqtiksat continue d'offrir des occasions de perfectionnement professionnel aux Inuit et à soutenir les ministères du GN dans l'atteinte des cibles du chapitre 23 de l'ARTN.

L'adoption de lignes directrices concernant la gestion du rendement témoigne de notre engagement à constamment améliorer la fonction publique. Nous continuons à nous pencher sur la question de l'efficacité et de l'efficience de la fonction publique en offrant des séances de formation aux intervenants concernant les meilleures pratiques dans le domaine des pratiques de dotation.

Dans l'esprit de Piliriqatigiinniq (travailler ensemble dans un but commun), nous avons entrepris la négociation d'une nouvelle convention collective avec le Syndicat des employé-es Nunavut (SEN). Nous avons de plus convenu avec le SEN du mandat d'un nouveau comité mixte de consultation. Cela a permis de régler un nombre important de griefs avec le SEN et d'améliorer les relations de travail tout en démontrant l'engagement envers le principe de l'*Inuuqatigiittiarniq* (le respect des autres dans nos relations).

La gestion des ressources humaines présente de nombreux défis. Le departement des ressources humaines poursuivons le travail sans relâche afin d'améliorer les services offerts aux Nunavummiut. Je tiens en terminant à souligner le dévouement et le travail acharné de tous les membres de la fonction publique au cours de la dernière année.

2 Initiatives d'embauchage des Inuit

Le chapitre 23 de *l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN)* exige que le gouvernement du Nunavut augmente la participation des Inuit au sein de la fonction publique afin que l'effectif du gouvernement soit plus représentatif de la population du Nunavut et qu'il mette sur pied des pratiques et des initiatives dans le domaine des ressources humaines en vue d'atteindre cet objectif.

La représentation globale des bénéficiaires au sein du gouvernement du Nunavut a atteint 51 % en mars 2008 alors qu'elle se situait à 50 % en mars 2007. La représentation des bénéficiaires a été plus importante dans les postes administratifs et paraprofessionnels. La représentation chez les cadres de gestion et les gestionnaires intermédiaires a respectivement connu une augmentation de 2 % et une augmentation de 1 %. Des renseignements additionnels concernant la représentation des bénéficiaires au sein de la fonction publique sont contenus dans la section Profil de l'effectif du présent rapport et en ligne dans le bulletin trimestriel « *Vers une fonction publique représentative* ».

Les initiatives qui suivent illustrent l'engagement du GN à bâtir une fonction publique efficace et fonctionnelle qui représente la population du Nunavut et répond à ses besoins.

Plan d'embauchage des Inuit

Les éléments fondamentaux du Plan d'embauchage des Inuit (PEI) figurent au *chapitre 23* de l'*ARTN*. Le PEI fixe un calendrier et des objectifs précis afin d'atteindre un niveau réalisable de représentation des bénéficiaires au sein de la fonction publique, et de mettre en place des politiques et des pratiques dans le domaine des ressources humaines qui répondent aux besoins des Inuit qui sont déjà au service du gouvernement ou qui joindront les rangs de la fonction publique au cours des mois et des années à venir.

La Division de la planification du recrutement des Inuit offre du soutien à l'ensemble des ministères et des organismes du GN en ce qui a trait au respect des obligations énoncées au *chapitre 23* de l'*ARTN*. La Division est chargée de la planification des ressources humaines et de la direction des initiatives ayant pour but de maintenir et d'accroître les niveaux d'emploi actuels. Avec l'appui de la Division de la planification du recrutement des Inuit, les ministères procèdent en ce moment à l'examen de leur PEI respectif afin d'identifier les initiatives à l'échelle du GN.

Priorité d'embauchage

La mise en œuvre du *chapitre 23* constitue un élément clé de *l'ARTN*, car il vise à accroître le nombre d'Inuit au sein de la fonction publique jusqu'à ce qu'il atteigne un niveau représentatif. En appui à ce chapitre, le GN a mis en place une politique de priorité d'embauchage afin de s'assurer que priorité soit donnée aux bénéficiaires dans le cadre du processus d'embauche. La Politique relative à la priorité d'embauchage s'applique à tous les concours visant à pourvoir des postes dans toutes les catégories d'emploi du GDN et dans l'ensemble du Nunavut.

Dans le cadre du processus de dotation, les candidats admissibles parmi les bénéficiaires sont d'abord passés en entrevue, avant les candidats non bénéficiaires, lesquels sont considérés uniquement si aucun candidat bénéficiaire n'a été retenu. Les bénéficiaires qui réussissent cette étape sont embauchés.

Afin de bien démontrer l'engagement à accroître le nombre de bénéficiaires au sein de la fonction publique, les ministères offrent de plus en plus fréquemment des contrats à durée déterminée plutôt qu'à durée indéterminée aux candidats non bénéficiaires choisis, afin d'assurer des possibilités d'emploi futures aux bénéficiaires.

Un examen de la Politique relative à la priorité d'embauchage a été exécuté au cours de l'automne 2007. L'application de la politique a été prolongée jusqu'en mars 2010.

Programme d'emploi d'été pour étudiants (PEEE)

Le Programme d'emploi d'été pour étudiants du gouvernement offre aux étudiants du Nunavut du secondaire et des établissements postsecondaires la possibilité d'explorer divers types d'emplois et d'acquérir de l'expérience de travail concrète au sein de la fonction publique du Nunavut. Ce programme fait partie intégrante du développement de nos jeunes. Il les initie au travail du gouvernement et les encourage à considérer le GN comme un éventuel employeur lorsqu'ils auront terminé leurs études.

Le PEEE comprend des composantes d'orientation, de mentorat et d'évaluation qui servent à offrir aux étudiants l'appui et la formation nécessaires à leur réussite dans leur emploi. Le programme cherche à établir un équilibre entre la priorité d'embauchage des bénéficiaires et les besoins des étudiants non bénéficiaires.

En 2007-2008, 176 étudiants ont participé au programme (dont 82 % de bénéficiaires). Outre l'application uniforme de la Politique relative à la priorité d'embauchage, priorité a été donnée aux étudiants des niveaux secondaire et collégial et aux Nunavummiut qui fréquentent des établissements postsecondaires à l'extérieur du Nunavut.

Exercice	Nombre d'étudiants	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2007-08	176	145	82 %
2006-07	207	168	81 %
2005-06	144	107	74 %
2004-05	130	105	81 %
2003-04	141	99	70 %
2002-03	141	83	59 %
2001-02	71	51	72 %
TOTAL	**1010**	**758**	**75 %**

Sivuliqtiksat – Programme de formation des cadres de gestion

Sivuliqtiksat est un programme de stages du GN conçu de manière à offrir des occasions de formation professionnelle à des Inuit dans le but d'aider le gouvernement du Nunavut à se conformer aux objectifs du *chapitre 23* de l'*ARTN*. Le programme vise à préparer des Inuit à occuper des rôles de chefs de file au sein du gouvernement du Nunavut dans des postes de directeurs, de gestionnaires ou de spécialistes. En 2007-2008, le ministère des Ressources humaines comptait 16 stagiaires dans ce programme qui est accessible uniquement aux bénéficiaires de l'*ARTN*.

Depuis la mise en place du programme en janvier 2003, 34 stagiaires ont été embauchés. De ce nombre, dix ont terminé avec succès leur stage et neuf occupent toujours le poste qu'ils convoitaient. À la fin de mars 2008, le programme comptait 11 stagiaires et 5 nouvelles seront embauchées en 2008 2009.

Les stagiaires du programme *Sivuliqtiksat* accomplissent les objectifs de leur plan d'apprentissage au moyen de formation en cours d'emploi, de cours à distance et de participation à des cours en salle de classe. Le programme comprend également des services d'orientation et de mentorat, ainsi que l'exécution de mandats bien précis. Chaque stagiaire travaille avec un formateur particulier pendant toute la durée du programme. Les stagiaires qui terminent le programme avec succès sont embauchés dans le poste pour lequel ils ont été formés.

Réduire les obstacles à l'emploi

Le *chapitre 23* de l'*ARTN* stipule que le Plan d'embauchage des Inuit doit contenir : « des mesures ayant pour objet d'éliminer la discrimination systémique, notamment par les moyens suivants :

- l'élimination des exigences scolaires artificiellement gonflées;
- l'élimination des exigences en matière d'expérience qui ne reposent pas sur un examen essentiel de la compétence et des aptitudes. »

Afin de se conformer à ces exigences, le ministère des Ressources humaines a examiné la totalité de 3400 descriptions d'emploi, et compilé les exigences scolaires, l'expérience demandée et les autres compétences et aptitudes afin de les comparer à celles des descriptions des professions de la Classification nationale des professions. Dans le cadre de ce processus, 108 postes présentant des exigences artificiellement gonflées ont été identifiés. Les ministères concernés ont été informés de cette situation et procèdent à la révision de ces descriptions d'emploi.

Programme de groupes de pairs inuit

Ce programme permet aux Inuit de partager des préoccupations communes concernant les enjeux du milieu de travail et de faire part de leurs commentaires concernant les stratégies appropriées en milieu de travail. Le programme permet aux gestionnaires et aux employés de trouver des moyens innovateurs pour maintenir l'équilibre entre les valeurs sociétales inuit et les besoins du milieu de travail.

3 Cadre législatif et politiques en matière de ressources humaines

La *Loi sur la fonction publique (LFP)* décrit les pouvoirs et les règles qui régissent les nominations, la direction, les mesures disciplinaires, les congédiements, les conditions d'emploi des fonctionnaires du GN et le processus de négociation de la convention collective.

Révision de *la Loi sur la fonction publique*

L'actuelle *Loi sur la fonction publique* a été importée du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO), avec quelques petites modifications mineures. La terminologie de cette loi ne reflète pas la réalité du Nunavut. Elle n'inclut pas les nouvelles lois adoptées par le territoire et les changements apportés à la convention collective depuis 1999. En outre, la *LFP* n'indique pas clairement quels organismes et organisations sont assujettis à ses dispositions. Plus important encore, la *Loi sur la fonction publique* ne tient pas compte des pratiques actuelles de gestion des ressources humaines du GN, des valeurs sociétales inuit, du *chapitre 23* de *l'ARTN* et des politiques relatives à la priorité d'embauche. Une proposition en vue de modifier la *Loi sur la fonction publique* a été approuvée en juin 2006. Le travail de recherche, de consultation et de rédaction est en cours.

Règlement intérimaire sur la fonction publique

Des modifications intérimaires ont été apportées au Règlement sur la fonction publique afin de refléter les changements effectués dans les pratiques en matière de ressources humaines et les conventions collectives depuis 1999. Les ministères des Ressources humaines et de la Justice préparent en ce moment des modifications additionnelles à la *Loi sur la fonction publique* et à ses règlements.

Mise à jour du Manuel des ressources humaines

En 1999, le GN a décidé d'utiliser de manière provisoire le Guide des ressources humaines du GTNO, même si plusieurs dispositions sont devenues désuètes au fil du temps. Au cours de la dernière année, des directives et des procédures ont été révisées afin de s'assurer qu'elles soutiennent le Plan d'embauchage des Inuit, les principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit et les lois et règlements actuels. Ce guide est une source d'information de grande importance qui regroupe les lois, les lignes directrices et les politiques dans le domaine des ressources humaines. En mars 2008, un nouveau processus pour l'ajout de nouvelles directives ou de directives révisées a été mis en place.

4 Développement des ressources humaines

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à instituer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert, en se dotant d'une gestion des ressources humaines efficace et efficiente. Afin de remplir cet engagement, le ministère des Ressources humaines met l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés du gouvernement du Nunavut.

Recrutement

Capacité de dotation

Le GN continue d'augmenter sa capacité de dotation. En mars 2008, le gouvernement du Nunavut comptait 3796 postes à plein temps et on dénombrait 2963 employés à plein temps. La capacité de dotation globale est passée de 80 % en mars 2007 à 78 % en mars 2008. Ces statistiques comprennent les employés de la Société d'énergie Qulliq et d'autres commissions ou organismes du gouvernement à moins de spécification à l'effet contraire.

Le tableau suivant résume la capacité de dotation des deux dernières années, par communauté, par ministère et par catégorie d'emploi.

Répartition de la capacité par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2007				Mars 2008			
	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité
BAFFIN	**2221**	**409**	**1811**	**82%**	**2306**	**497**	**1809**	**78 %**
Arctic Bay	46	2	44	96 %	46	3	43	93 %
Qikiqtarjuaq	42	6	36	86 %	43	6	37	86 %
Cape Dorset	117	19	98	84 %	121	23	98	81 %
Clyde River	51	4	47	92 %	52	7	45	87 %
Grise Fiord	18	3	15	83 %	18	4	14	78 %
Hall Beach	47	11	36	77 %	48	11	37	77 %
Igloolik	138	28	110	80 %	143	33	110	77 %
Iqaluit	1384	278	1105	80 %	1443	337	1106	77 %
Kimmirut	33	3	30	91 %	33	4	29	88 %
Nanisivik	4	0	4	100 %	4	1	3	75 %
Pangnirtung	138	27	111	80 %	149	40	109	73 %
Pond Inlet	134	16	118	88 %	137	19	118	86 %
Resolute Bay	22	4	18	82 %	22	2	20	91 %
Sanikiluaq	47	8	39	83 %	47	7	40	85 %
KIVALLIQ	**886**	**193**	**693**	**78 %**	**908**	**194**	**714**	**79 %**
Arviat	200	38	162	81 %	202	39	163	81 %
Baker Lake	144	17	127	88 %	151	21	130	86 %
Chesterfield Inlet	32	6	26	81 %	31	6	25	81 %
Coral Harbour	49	8	41	84 %	54	10	44	81 %
Rankin Inlet	389	110	279	72 %	394	99	295	75 %
Repulse Bay	40	6	34	85 %	43	11	32	74 %
Whale Cove	32	8	24	75 %	33	8	25	76 %
KITIKMEOT	**556**	**117**	**439**	**79 %**	**559**	**136**	**423**	**76 %**
Bathurst Inlet	1	0	1	100 %	1	1	0	0 %
Umingmaktok	1	1	0	0 %	1	1	0	0 %
Cambridge Bay	256	78	178	70 %	260	90	170	65 %
Gjoa Haven	81	8	73	90 %	79	10	69	87 %
Kugluktuk	134	22	112	84 %	133	18	115	86 %
Kugaaruk	40	5	35	88 %	41	8	33	80 %
Taloyoak	43	3	40	93 %	44	8	36	82 %
AUTRES	**23**	**5**	**18**	**78 %**	**23**	**6**	**17**	**74 %**
Winnipeg	12	2	10	83 %	12	2	10	83 %
Churchill	7	3	4	57 %	7	2	5	71 %
Ottawa	4	0	4	100 %	4	2	2	50 %
TOTAL	**3686**	**724**	**2961**	**80 %**	**3796**	**833**	**2963**	**78 %**

Répartition de la capacité par ministère

MINISTÈRE	Mars 2007				Mars 2008			
	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité
Services communautaires et gouvernementaux	334	79	255	76 %	341	93	248	73 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	77	14	63	82 %	77	20	57	74 %
Développement économique et Transports	132	31	101	77 %	129	37	92	71 %
Éducation	1175	108	1067	91 %	1176	100	1076	91 %
Environnement	104	17	87	84 %	107	29	78	73 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	51	13	38	75 %	50	16	34	68 %
Finances	183	53	129	71 %	206	67	139	67 %
Santé et Services sociaux	915	312	603	66 %	954	348	606	64 %
Ressources humaines	78	12	66	85 %	80	10	70	88 %
Justice	236	37	199	84 %	258	42	216	84 %
Bureau de l'Assemblée législative	31	5	26	84 %	31	5	26	84 %
Total des ministères	**3316**	**681**	**2634**	**79 %**	**3409**	**767**	**2642**	**78 %**
Organismes, commissions et sociétés								
Collège de l'Arctique du Nunavut	131	20	111	85 %	132	24	108	82 %
Société d'habitation du Nunavut	84	15	69	82 %	89	22	67	75 %
Société d'énergie Qulliq	155	8	147	95 %	166	20	146	88 %
Total des organismes, commissions et sociétés	**370**	**43**	**327**	**88 %**	**387**	**66**	**321**	**83 %**
TOTAL	**3686**	**724**	**2961**	**80 %**	**3796**	**833**	**2963**	**78 %**

Répartition de la capacité par catégorie d'emploi

CATÉGORIE D'EMPLOI	Mars 2007				Mars 2008			
	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité
Cadres administratifs	39	2	37	95 %	38	5	33	87 %
Cadres de gestion	138	17	120	87 %	140	15	125	89 %
Gestionnaires intermédiaires	434	77	357	82 %	436	87	349	80 %
Professionnels	1197	235	962	80 %	1249	269	980	78 %
Paraprofessionnels	1275	269	1006	79 %	1308	319	989	76 %
Soutien administratif	603	124	479	79 %	625	138	487	78 %
TOTAL	**3686**	**724**	**2961**	**80 %**	**3796**	**833**	**2963**	**78 %**

Dotation

Le ministère des Ressources humaines s'occupe de l'organisation des concours pour les différents ministères du GN afin d'assurer la tenue d'un processus de dotation juste et équitable. Le ministère des Ressources humaines a délégué les pouvoirs en matière de dotation au ministère de la Santé et des Services sociaux afin de recruter du personnel pour des postes spécialisés dans le domaine de la santé, et au Collège de l'Arctique du Nunavut pour l'ensemble des postes du Collège. Le ministère de l'Éducation est responsable de la dotation pour les postes d'enseignement, car ce groupe d'employés est régi par la *Loi sur l'éducation*.

Concours

Au cours de l'exercice 2007-2008, 644 postes ont fait l'objet de concours organisés par le ministère des Ressources humaines. Ce nombre n'inclut pas les postes occasionnels, les nominations directes et les mutations.

Durant cette période, 5509 personnes ont posé leur candidature pour les 644 postes affichés, comparativement à 7121 personnes qui avaient posé leur candidature pour les 597 postes affichés en 2006-2007. Du nombre de postes affichés, 284 ont été comblés comparativement à 367 en 2006-2007. Dans 156 cas, le concours a été soit annulé ou affiché de nouveau comparativement à 117 situations semblables en 2006-2007. Dans les autres cas, le processus de concours n'était pas encore terminé à la fin de l'exercice financier.

Le tableau qui suit présente la répartition des candidatures et des embauches selon le sexe et le statut de bénéficiaire.

Concours 2007-2008

Postes affichés 644									
	Total	**Hommes**	**%**	**Femmes**	**%**	**Bénéficiaires**	**%**	**Non-bénéficiaires**	**%**
Candidats	**5509**	2759	50 %	2750	50 %	1667	30 %	3842	70 %
Personnes retenues	**284**	121	43 %	163	57 %	129	45 %	155	55 %

Aperçu des candidatures par exercice financier

Exercice	**Postes affichés**	**Candidatures**	**Hommes**	**Femmes**	**Bénéficiaires**	**Non-bénéficiaires**
2007-08	644	5509	2759	2750	1667	3842
2006-07	597	7121	3695	3426	2102	5019
2005-06	761	9382	4850	4532	3079	6303
2004-05	615	14 352	8912	5440	2073	12 279
2003-04	566	9427	5533	3894	1586	7841
2002-03	708	9105	5085	4020	1464	7641
2001-02	491	8182	4985	3197	875	7307
TOTAL	**4382**	**63 078**	**35 819**	**27 259**	**12 846**	**50 232**

Aperçu des personnes embauchées par exercice financier

Exercice	Personnes embauchées	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
2007-08	284	121	163	129	155
2006-07	367	177	190	159	208
2005-06	508	187	321	289	219
2004-05	469	184	285	250	219
2003-04	384	171	213	199	185
2002-03	447	178	269	182	265
2001-02	350	137	213	118	232
TOTAL	**2809**	**1155**	**1654**	**1326**	**1483**

Emplois occasionnels

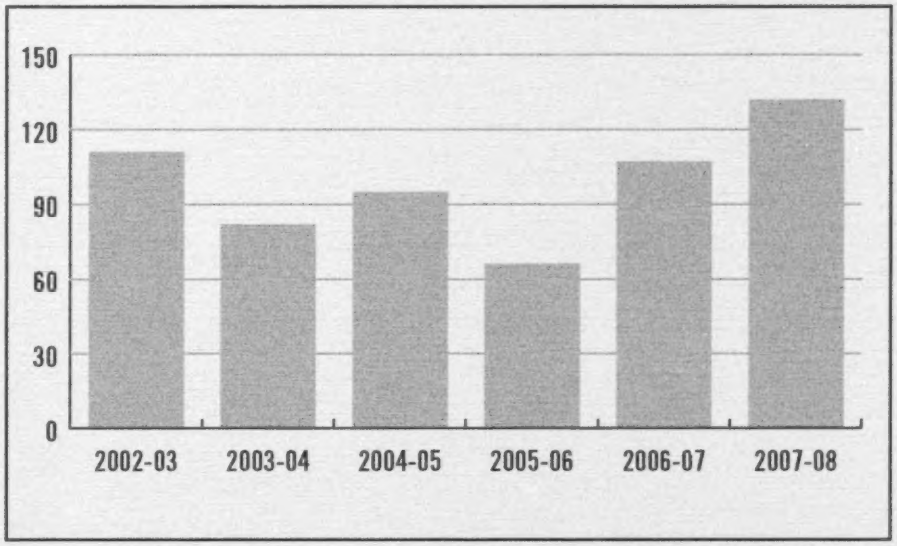
Le gouvernement du Nunavut embauche des employés occasionnels dans le but de les affecter à des postes temporaires au sein des ministères. À titre d'exemple, des employés occasionnels peuvent être affectés à des projets spéciaux, apporter de l'aide supplémentaire en cas de volume de travail élevé, ou remplacer des employés en congé. Dans la mesure du possible, les ministères tentent de prévoir l'embauche d'employés occasionnels selon la charge de travail prévue et les congés du personnel. En 2007-2008, 976 employés occasionnels ont travaillé pour le GDN (dont 69 % de bénéficiaires).

Nominations directes

Une nomination directe est une nomination effectuée au sein de la fonction publique du Nunavut sans passer par le processus de concours. Le gouvernement du Nunavut fait appel au processus de nomination directe dans certains cas pour se doter d'une fonction publique qualifiée et représentative. On a recours à ce processus lorsque les mécanismes de recrutement habituels ne permettent pas de pourvoir les postes qui s'avèrent plus difficiles à combler. Les nominations directes se font à la demande des ministères et sont examinées et approuvées par le Conseil des ministres.

Lors de l'exercice 2007-2008, le Conseil des ministres a approuvé 132 nominations directes. De ce nombre 129 (98 %) étaient des bénéficiaires.

Nominations directes par exercice



Maintien en poste des employés

Le taux de maintien en poste des employés du gouvernement du Nunavut a connu une augmentation remarquable depuis 2000, passant de 69 % à 84 %, niveau auquel il s'est maintenu en 2005-2006 et en 2006-2007. Le taux de maintien en poste pour l'exercice 2007-2008 se situe toutefois à 80 %. Bien que le taux de maintien en poste a augmenté de façon importante depuis 2000, cette question demeure une priorité et un défi de tous les instants pour le gouvernement du Nunavut.

Reconnaissance des employés

Récompense pour longs états de service

Le gouvernement du Nunavut reconnaît la contribution des employés de longue date de la fonction publique. Des cérémonies de remise de récompenses pour longs états de service sont tenues tous les deux ans afin de souligner le dévouement des employés du gouvernement. De telles cérémonies ont eu lieu dans 23 communautés du Nunavut en 2006-2007 alors que 601 employés comptant 5, 10, 15, 20, 25, 30 et même 40 ans de service ont reçu cette récompense. La prochaine remise de récompenses aura lieu en 2008 2009.

Perfectionnement des employés

La formation continue et le perfectionnement des employés sont deux éléments de grande importance afin de doter le Nunavut d'une fonction publique solide et dévouée capable de répondre aux besoins des Nunavummiut. Le GN réitère son engagement envers le principe de *l'Illippallianginnarniq* (l'apprentissage continu) en offrant à ses employés de nombreuses occasions de perfectionnement professionnel.

La Division de la formation et du perfectionnement du ministère des Ressources humaines assure la recherche, la conception et la prestation des programmes qui répondent aux besoins de formation au sein du GN. De concert avec tous les ministères, la Division établit les besoins prioritaires des employés à l'échelle du Nunavut afin d'offrir des programmes pertinents, rentables et de grande qualité.

(Veuillez noter que les statistiques de participation présentées dans la présente section du rapport ne reflètent pas nécessairement les taux de participation individuelle des employés. À titre d'exemple, un employé peut s'être inscrit à plus d'un cours offert dans le cadre d'un programme. La participation de cet employé pourrait être reflétée plusieurs fois dans les données combinées de participation à la formation.)

Orientation des employés

Le ministère des Ressources humaines offre régulièrement des séances d'orientation des employés dans toutes les communautés du territoire. Ces séances ont pour but d'offrir de l'information générale concernant le travail au sein du GN et sont conçues afin de compléter les initiatives d'orientation propres à chaque ministère ou à chaque poste. En 2007-2008, 138 employés ont participé à une des 11 séances qui ont eu lieu dans six communautés du Nunavut.

Au cours de l'exercice 2007-2008, un site d'orientation Intranet a été mis en place pour offrir de l'information générale au sujet du Nunavut et du GN. Le site comprend un historique du Nunavut et du GN, des renseignements concernant la rémunération, les avantages sociaux et les conventions collectives, les profils des communautés et de l'information sur la langue et la culture. Après une phase d'essai dans le but d'assurer le contrôle de la qualité, le site devrait être mis en ligne à l'intention de tous au cours de l'exercice 2008-2009.

Séances d'orientation des employés tenues en 2007-2008

Communauté	Nombre de participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Administrations centrales			
Iqaluit – général	17	7	10
Iqaluit – général	16	5	11
Iqaluit – sur mesure à l'école francophone	7	0	7
Iqaluit – général	14	7	7
Iqaluit – général	10	3	7
Total Iqaluit (5 séances)	**64**	**22**	**42**
Qikiqtaaluk			
Cape Dorset	5	3	2
Total Qikiqtaaluk (1 séance)	**5**	**3**	**2**
Kivalliq			
Arviat	5	5	0
Baker Lake	19	16	3
Rankin Inlet	21	18	3
Rankin Inlet	17	5	12
Total Kivalliq (4 séances)	**62**	**44**	**18**
Kitikmeot			
Cambridge Bay	7	0	7
Total Kitikmeot (1 séance)	**7**	**0**	**7**
TOTAL (11 séances)	**138**	**69**	**69**

Orientation culturelle

Le ministère des Ressources humaines reconnaît l'importance d'offrir des séances d'orientation culturelle dans le cadre de la formation des employés de manière à intégrer de manière explicite les principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit dans le milieu de travail.

Les séances d'orientation culturelles sont offertes conjointement avec les séances d'orientation des employés. Ces séances peuvent se dérouler en classe ou de manière saisonnière dans le cadre de séances d'une journée sur la lande permettent aux employés de se familiariser avec :

- L'histoire du Nunavut
- Inuit Qaujimajatuqangit
- Les principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit
- Le document *Pinasuaqtavut*
- Les activités traditionnelles inuit
- Le travail d'équipe

Les commentaires formulés à la fin des séances indiquent que tous les participants ont acquis une meilleure compréhension de la culture et des valeurs inuit.

Le ministère des Ressources humaines offre de l'aide aux ministères qui en font la demande et organise des séances d'orientation culturelle qui mettent l'accent sur les principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit et comprennent des activités adaptées aux besoins des employés de chaque ministère.

En 2007-2008, le ministère des Ressources humaines a aidé le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Éducation dans la prestation des séances d'orientation culturelle de ces deux ministères. En tout, 27 personnes ont participé à ces séances d'orientation.

Possibilités de formation et de perfectionnement

Le Programme de formation et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines offre des cours, des ateliers et des séminaires ayant pour but de renforcer les connaissances, les compétences et les aptitudes des employés du GN, et à les aider à se préparer à occuper des postes à des échelons plus élevés dans la hiérarchie du gouvernement du Nunavut. Le programme est conçu pour répondre aux besoins dans des domaines comme l'informatique, la gestion financière, les services administratifs, les communications et la gestion des ressources humaines.

En 2007-2008, 628 employés ont participé à des activités de formation parrainées par le ministère des Ressources humaines. Un total de 86 cours, abordant 46 sujets différents, ont été offerts dans 10 communautés du Nunavut (Arviat, Baker Lake, Cambridge Bay, Pangnirtung, Gjoa Haven, Igloolik, Iqaluit, Kugluktuk, Pond Inlet et Rankin Inlet).

Aperçu des programmes de formation et de perfectionnement par exercice

Exercice	Types de cours offerts	Nombre de cours offerts	Nombre de participants	Nombre de bénéficiaires	% bénéficiaires
2007-08	46	86	628	324	52 %
2006-07	56	104	1067	549	51 %
2005-06	42	109	843	452	54 %
2004-05	43	97	902	465	52 %
2003-04	30	90	915	439	48 %
2002-03*	31	123	1084	423	39 %
2001-02	24	89	577	233	40 %
TOTAL	**272**	**698**	**6016**	**2885**	**48 %**

**TBC*

Cours de langue inuktitut/inuinnaqtun

En collaboration avec le Collège de l'Arctique du Nunavut, le ministère des Ressources humaines a offert des cours de langue inuktitut/inuinnaqtun au personnel. En 2007-2008, 24 cours de langue ont été offerts, auxquels ont participé 127 employés dans 6 communautés. En outre, 933 employés ont utilisé en mode autodidacte un cédérom permettant l'apprentissage de l'inuktitut à titre de langue seconde ont été distribué.

Le ministère des Ressources humaines a terminé en 2007-2008 la deuxième phase de l'étude sur les besoins de formation en inuktitut/inuinnaqtun dans la région de Kivalliq. La deuxième phase de l'étude ciblait les besoins et les niveaux de connaissance de la langue maternelle auprès des employés du GN de cette région. Les résultats permettront de déterminer quels cours seront offerts en 2008-2009 et quels autres domaines exigent l'élaboration de programmes d'enseignement.

Dans le but d'assurer une plus grande flexibilité et une meilleure constance dans la formation, tout en tenant compte des particularités régionales, deux instructeurs de langue basés à Iqaluit et Rankin Inlet ont été embauchés à plein temps par l'entremise du Collège de l'Arctique du Nunavut.

Cours d'inuktitut/inuinnaqtun par exercice financier

Exercice	Nombre de participants
2007-08	210 – autodidactes avec cédérom 88 ILS 39 ILM
2006-07	626 – autodidactes avec cédérom 135 ILS 27 ILM
2005-06	97 – autodidactes avec cédérom 109 ILS 26 ILM
2004-05	66 (ILS) 6 (formation des professeurs) 5 (ILM)
2003-04	122
2002-03	171
2001-02	117

ILS – inuktitut langue seconde
ILM – inuktitut langue maternelle

Cours d'inuktitut/inuinnaqtun en 2007-2008

Cours	Complétés	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Clavier inuktitut	13	13	0
ILS spécialisé – ministère de l'Environnement	2	1	1
ILS spécialisé – École Joamie	3	0	3
ILS spécialisé – École Nakasuk	8	0	8
ILS niveau 1 régulier	21	0	21
ILS niveau 2 régulier	4	0	4
ILS spécialisé – Collège de l'Arctique du Nunavut	4	0	4
ILS niveau 1 intensif	10	0	10
ILS niveau 1	10	0	10
ILS niveau 1 intensif / soir	3	0	3
Inuktitut phase 2	1	1	0
Inuktitut Keyboarding	13	13	0
Inuktitut phase 1	2	2	0
Total Iqaluit (18 cours)	**94**	**30**	**64**
Introduction à l'inuinnaqtun – Kugluktuk	5	2	3
Introduction à l'inuktitut – Taloyoak	5	0	5
Introduction à l'inuktitut – Kugaaruk	6	0	6
Introduction à l'inuinnaqtun – Cambridge Bay	7	0	7
Total Kitikmeot (4 cours)	**23**	**2**	**21**
Lecture et écriture en inuktitut pour les débutants – Rankin Inlet	2	2	0
Lecture et écriture en inuktitut pour les débutants / niveau intermédiaire – Rankin Inlet	8	8	0
Total Kivalliq (2 cours)	**10**	**10**	**0**
TOTAL (24 cours)	**127**	**42**	**85**

Certificat d'études pour la fonction publique du Nunavut (CEFPN)

Un cycle complet du Certificat d'études pour la fonction publique du Nunavut (CEFPN) s'est terminé en 2007-2008. Ce programme de niveau universitaire en administration publique est offert aux employés du gouvernement du Nunavut dans le cadre d'un partenariat avec l'Université Carleton. Le programme qui a commencé en février 2003 comprend huit cours de premier cycle de première et deuxième année (total de 8 crédits). Deux employés (un bénéficiaire) ont terminé avec succès le programme qui correspond à la première année du baccalauréat ès arts en administration publique. Bien que les pourparlers soient encore à l'étape initiale, l'Université Carleton souhaite offrir de nouveau ce programme au sein d'un autre organisme du Nunavut.

Pendant la prestation du programme de CEFPN, quatre ateliers ont été mis au point pour aider les employés de la fonction publique en leur offrant des cours préparatoires au certificat d'études pour la fonction publique. Les ateliers ont été offerts pour la première fois à l'essai à la fin de février 2008. Des guides de l'enseignant et des étudiants seront accessibles pour les étudiants du Collège de l'Arctique du Nunavut et les élèves de 12e année de l'école secondaire Inuksuk qui souhaitent poursuivre des études postsecondaires. Les ateliers abordent notamment les sujets suivants :

- Introduction à l'enseignement à distance
- Introduction à l'art d'écouter
- Introduction à la lecture attentive
- Introduction aux examens

Certificat d'études pour la fonction publique – Cours offerts à ce jour

Cours	Participants inscrits	Participants ayant terminé	Bénéficiaires ayant terminé	% de bénéficiaires
Histoire du Nord canadien	26	15	7	47 %
Écriture et langue	30	15	7	47 %
Administration publique au Nunavut	35	22	10	45 %
Comptabilité financière	34	12	3	25 %
Histoire du Nord canadien – 2e fois	19	15	7	47 %
Questions politiques globales	25	11	5	45 %
Gestion des relations fédérales territoriales	15	8	2	25 %
Gestion des ressources humaines	35	23	9	39 %
Comportement organisationnel	16	9	6	67 %
Micro/Macro-économie	13	6	4	67 %
TOTAL	**248**	**136**	**60**	**44 %**

Certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut

Le ministère des Ressources humaines, en partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut et le ministère des Finances, offre le programme de certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut. Ce programme non accrédité offre une introduction à la planification financière et aux processus de contrôle du gouvernement. La série de six modules est utilisée pour orienter les nouveaux employés, pour offrir du perfectionnement professionnel aux personnes déjà en poste, pour préparer des employés en vue d'obtenir des promotions, ou comme cours de perfectionnement à l'intention des cadres intermédiaires et supérieurs. Chaque séminaire se termine par un examen. Ceux et celles qui terminent tous les cours avec succès reçoivent un certificat. Voici la liste des modules :

1. L'organisation gouvernementale au Nunavut
2. La planification des programmes
3. L'autorité financière
4. Les systèmes de contrôle
5. Les procédures de contrôle
6. L'administration financière

À la fin de 2007-2008, treize employés du GN ont obtenu leur certificat dans le cadre de ce programme.

Gestion du rendement

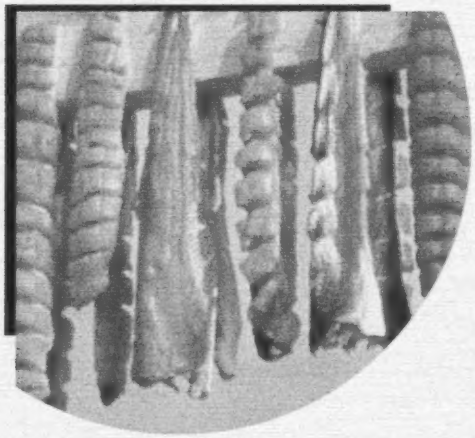
Le GN reconnaît l'importance d'offrir à ses employés un cadre global de gestion du rendement qui favorise le perfectionnement du personnel et l'atteinte des objectifs de travail établis par les employés et leurs superviseurs.

En 2007-2008, de nouvelles directives et de nouveaux formulaires relatifs à l'évaluation du rendement ont été préparés et distribués dans tous les ministères du GN.

Les lignes directrices concernant le rendement mettent l'accent sur trois éléments principaux : la planification, l'accompagnement et l'examen du rendement. Les lignes directrices intègrent les trois valeurs sociétales inuites suivantes :

- *Aajiiqatigiinniq* – la prise de décision par consensus;
- *Pilimmaksarniq* – l'acquisition de connaissances et de compétences;
- *Piliriqatigiinniq* – l'approche de collaboration dans un but commun.

En 2007-2008, un total de 43 employés du GN ont participé aux séances de formation concernant la gestion du rendement qui ont été offertes à Iqaluit et Igloolik. De nouvelles séances de formation seront offertes au cours du nouvel exercice financier.



5 Évaluation des postes

La Division de l'évaluation des postes du ministère des Ressources humaines est chargée de coter et d'évaluer toutes les descriptions d'emploi de la fonction publique, à l'exception des postes d'enseignants, au moyen du système Hay d'évaluation des postes afin de promouvoir des taux de rémunération constants, abordables et équitables pour les fonctionnaires.

Environ 1158 évaluations de postes ont été exécutées en 2007-2008, tandis qu'environ 2061 évaluations de postes occasionnels ont été effectuées afin de leur attribuer une échelle de rémunération appropriée.

Primes de bilinguisme

Le programme actuel de primes de bilinguisme a été importé du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. En vertu de ce programme, un employé peut recevoir une prime de bilinguisme de 1500 $ par année s'il utilise plus d'une langue officielle du Nunavut dans le cadre de son travail. La prime de bilinguisme comporte deux éléments liés au poste lui-même et au titulaire du poste. Pour avoir droit à cette prime, le poste doit être désigné comme bilingue et l'employé doit être capable d'utiliser les langues requises dans le cadre du poste occupé.

Environ 1000 postes sont désignés bilingues dans la fonction publique. Il s'agit habituellement de postes qui offrent des services directement à la population, notamment des travailleurs sociaux, des commis interprètes dans les centres de santé, des aides-enseignants, des agents juridiques, des agents de correction et des agents de conservation.

Employés qui reçoivent des primes de bilinguisme en date du 31 mars 2008

Ministère	Inuktitut	Français	TOTAL
Services communautaires et gouvernementaux	40	0	40
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	20	1	21
Développement économique et Transports	37	1	38
Éducation	103	2	105
Exécutif et Affaires intergouvernementales	27	0	27
Environnement	27	0	27
Finances	23	0	23
Ressources humaines	30	1	31
Santé et Services sociaux	225	0	225
Justice	75	2	77
Collège de l'Arctique du Nunavut	28	0	28
Société d'habitation du Nunavut	14	0	14
Bureau de l'Assemblée législative	13	1	14
TOTAL	**662**	**8**	**670**

Examen des descriptions d'emploi

Le GN a terminé cette année l'examen des descriptions d'emploi mené dans le but d'identifier et d'éliminer les obstacles systémiques dans le contenu des descriptions d'emploi.

Cet exercice a permis de repérer 108 descriptions d'emplois contenant des exigences artificiellement gonflées empêchant de nombreux bénéficiaires d'accéder à ces postes. Dans plusieurs cas, les compétences scolaires demandées outrepassaient les connaissances et les compétences requises pour le poste selon la Classification nationale des positions.

L'examen des descriptions d'emploi a été effectué en collaboration et avec le soutien des dirigeants du GN, de professionnels dans le domaine des ressources humaines et de la Division de la planification du recrutement des Inuit. Les résultats de cet examen ont été présentés à la majorité des coordonnateurs des ressources humaines du GN et aux employés de la Division de la planification du recrutement des Inuit qui les examineront attentivement afin de présenter des recommandations pour leur mise en œuvre. Le tableau qui suit présente la répartition des postes artificiellement gonflés.

Ministère	Nombre de postes artificiellement gonflés
Collège de l'Arctique du Nunavut	1
Développement économique et Transports	1
Services communautaires et gouvernementaux	30
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	2
Éducation	10
Environnement	25
Exécutif et Affaires intergouvernementales	7
Santé et Services sociaux	19
Ressources humaines	6
Justice	2
Société d'habitation du Nunavut	5
NOMBRE TOTAL DE POSTES	**108**

6 Relations avec les employés

Le ministère des Ressources humaines fournit des conseils et des services aux ministères et organismes du GN en ce qui a trait aux relations avec les employés. La Division des relations avec les employés offre des services pour les divers groupes d'employés, soit les cadres de gestion, les employés exclus et les employés représentés par deux unités de négociation. La Division s'occupe également de la planification, de l'organisation et de la mise en œuvre du Programme de santé, sécurité et bien-être au travail et des initiatives de reconnaissance des employés.

Programme, de santé, sécurité et bien-être au travail

Le GN s'est engagé à investir dans ses employés par la promotion d'un lieu de travail sécuritaire, sain et harmonieux. Le Programme de santé, sécurité et bien-être au travail offre un programme d'aide aux employés et aux familles et des séances de formation sur la santé et la sécurité au travail.

Programme d'aide aux employés et à la famille

Le programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF) offre les services d'une ligne d'aide téléphonique confidentielle et sans frais 24 heures sur 24 à tous les employés et aux membres de leurs familles. Le PAEF offre également des séances de consultation par l'entremise de la télésanté sur demande dans l'ensemble du territoire. Ces services sont offerts en partenariat avec Santé Canada.

Séances d'information et de formation sur la santé, la sécurité et le bien-être

Le GN s'est engagé à offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement à ses employés relativement aux questions de santé et de sécurité. Les lois concernant la santé et la sécurité exigent que des occasions de formation soient offertes aux employés afin qu'ils puissent se conformer aux exigences minimales de la *Loi sur la sécurité*.

La formation offerte dans l'ensemble du Nunavut sur la santé, la sécurité et le bien-être portait notamment sur les sujets suivants :

- Secourisme et réanimation cardiorespiratoire
- Cours d'enquête en cas de harcèlement
- Santé et sécurité au travail
- Respect en milieu de travail
- Gestion du stress en cas d'incident grave.

Taux d'utilisation du PAEF en 2007-2008

Nombre d'employés	**2963**	
Employés qui ont eu recours au PAEF	83	2.8 %
Catégorie de client	**#**	**%**
Clients	82	98.8 %
Familles	1	1.2 %
TOTAL	**83**	**100 %**
Sexe		
Femmes	57	68.7 %
Hommes	26	31.3 %
TOTAL	**83**	**100 %**
Répartition par âge		
Moins de 20 ans	1	1.2 %
20-29	11	13.3 %
30-39	38	45.8 %
40-49	22	26.5 %
Plus de 50 ans	11	13.3 %
TOTAL	**83**	**100 %**
Dirigés par		
Personne elle-même	37	44.6 %
Supérieur/directeur	18	21.7 %
Famille	6	7.2 %
Ressources humaines	3	3.6 %
Syndicat	1	1.2 %
Agent de référence	2	2.4 %
Pairs	3	3.6 %
Publicité	13	15.7 %
TOTAL	**83**	**100 %**
Type d'évaluation		
Toxicomanie	11	13.3 %
Famille – couple	23	27.7 %
Famille – enfants	2	2.4 %
Famille – violence	2	2.4 %
Santé psychologique	25	30.1 %
Conflit avec des pairs	1	1.2 %
Relatif au travail – charge de travail	1	1.2 %
Relatif au travail – rendement	1	1.2 %
Relatif au travail – stress	14	16.9 %
Relatif au travail – frustration au travail	2	2.4 %
Soin des aînés	1	1.2 %
TOTAL	**83**	**100 %**

Négociation collective

Syndicat des employés du Nunavut

Une convention collective couvrant environ 1700 employés entre le GN et le Syndicat des employés du Nunavut (SEN) a pris fin le 30 septembre 2006. Des séances de négociation se sont déroulées avec le SEN tout au long de 2007-2008. Un médiateur a été nommé et des séances de médiation sont prévues en 2008-2009.

Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut

Une convention collective couvrant environ 660 employés entre le GN et l'Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut (AEEN) a été négociée en septembre 2005 et se termine le 30 septembre 2009.

Griefs et appels de nominations de personnel

Griefs

Le processus de griefs sert à résoudre les conflits opposant le syndicat et le gouvernement du Nunavut. Le ministère des Ressources humaines continue de travailler avec les différents ministères, le SEN et l'AEEN en vue d'améliorer la procédure de griefs, ce qui permettra de mener des discussions significatives qui serviront à résoudre de manière proactive les problèmes qui surviennent dans le milieu de travail.

Griefs actifs en date du 31 mars 2008

	Griefs de principe	**Griefs collectifs**	**Griefs individuels**	**Total**
NEU	3	5	44	52
NTA	0	0	0	0

Grief de principe : désigne une situation où le syndicat dépose un grief alléguant une violation d'une disposition de la convention collective en raison de la mise en œuvre par l'employeur d'une politique ou d'une directive qui contrevient à la convention collective.

Grief collectif : désigne une situation où plusieurs syndiqués déposent un grief alléguant n'a pas reconnu leurs droits collectifs en ce qui a trait à certaines dispositions et conditions de la convention collective.

Grief individuel : désigne le grief concernant une seule personne, déposé par la personne elle-même ou le syndicat au nom de cette personne.

Appels de nominations

Le ministère des Ressources humaines a prévu un processus d'appel des nominations pour les appelants admissibles. Cette procédure d'appel des nominations permet à un employé ou un bénéficiaire qui a posé sa candidature à un poste de l'unité de négociation du SEN de demander une révision de la décision si le candidat a le sentiment que des irrégularités se sont produites lors du concours. En plus d'Iqaluit, les trois bureaux régionaux du Ministère (Igloolik, Rankin Inlet et Cambridge Bay) ont le pouvoir de tenir des auditions relatives aux appels de nominations. Une audition d'appel permet une révision objective du processus de nomination. En 2007-2008, il y a eu 24 appels de nominations.

Appels de nomination en 2007-2008

Région	Total	Retirés	Rejetés	Accueillis
Iqaluit	3	0	2	1
Qikiqtaaluk	3	0	3	0
Kivalliq	16	0	9	7
Kitikmeot	2	0	2	0
TOTAL	**24**	**0**	**16**	**8**

Aperçu des appels de nominations

Exercice	Accueillis	Rejetés	Retirés	Total
2007-08	8	16	0	24
2006-07	5	16	0	21
2005-06	4	39	0	43
2004-05	8	21	0	29
2003-04	6	25	0	31
2002-03	1	15	0	16
2001-02	2	11	0	13
2000-01	2	6	0	8
1999-00	2	10	1	13
TOTAL	**38**	**159**	**1**	**198**

7 Système d'information sur les ressources humaines et la paie

Au cours des dernières années, les ministères des Services communautaires et gouvernementaux, des Finances et des Ressources humaines ont collaboré afin de mettre en œuvre un nouveau Système intégré d'information sur les ressources humaines et la paie (SIRHP), également appelé Personnalité 2000 ou P2K. Les composantes relatives aux ressources humaines et à la paie du P2K sont opérationnelles depuis le mois d'avril 2005. Le module relatif aux congés et aux présences (libre-service limité) est en cours de mise en œuvre et doit faire l'objet d'une évaluation afin d'y apporter les améliorations requises. La mise en œuvre progressive d'autres modules est prévue incluant notamment l'établissement des calendriers, les relations de travail, la formation et le perfectionnement, le recrutement, les prévisions financières et l'établissement des coûts, et la santé et la sécurité au travail.

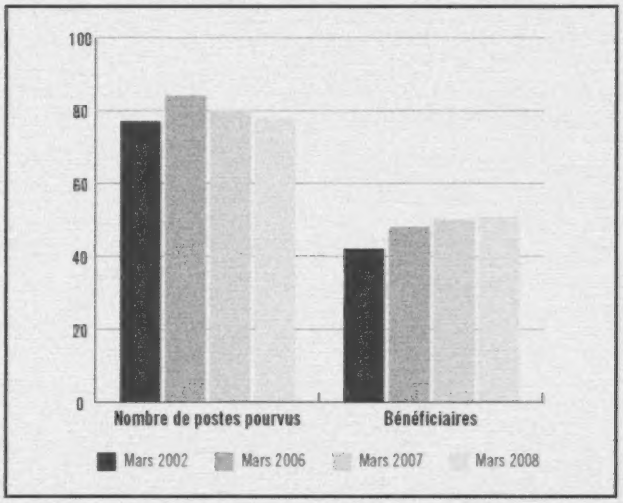
8 Profil de l'effectif

L'information contenue dans la présente section provient du système d'information sur les ressources humaines P2K[1] et des rapports « *Vers une fonction publique représentative* ». L'information relative aux concours provient de la base de données sur les concours du ministère des Ressources humaines.[2] Certains des graphiques et des tableaux contiennent, à des fins de comparaison, des données historiques.

Le ministère des Ressources humaines et le ministère des Finances poursuivent leurs efforts en vue d'améliorer les mécanismes de collecte de données dans le cadre de la mise en œuvre du système d'information sur les ressources humaines P2K.

En mars 2008, l'employé moyen était âgé de 43 ans, recevait un salaire approximatif de 70 836 $ par année et comptait 6.4 années de service au sein du gouvernement du Nunavut. L'employé bénéficiaire masculin moyen était âgé de 42 ans, recevait un salaire approximatif de 63 708 $ par an et comptait 6,9 années de service. L'employée bénéficiaire féminine moyenne était âgée de 42 ans, recevait un salaire approximatif de 61 880 $ par an et comptait 7,4 années de service. L'employé non bénéficiaire masculin moyen était âgé de 45 ans, recevait un salaire approximatif de 81 553 $ par an et comptait 5,5 années de service. L'employée non bénéficiaire féminine moyenne était âgée de 43 ans, recevait un salaire approximatif de 76 838 $ par an et comptait 5,7 années de service.

Capacité de dotation et représentation inuit

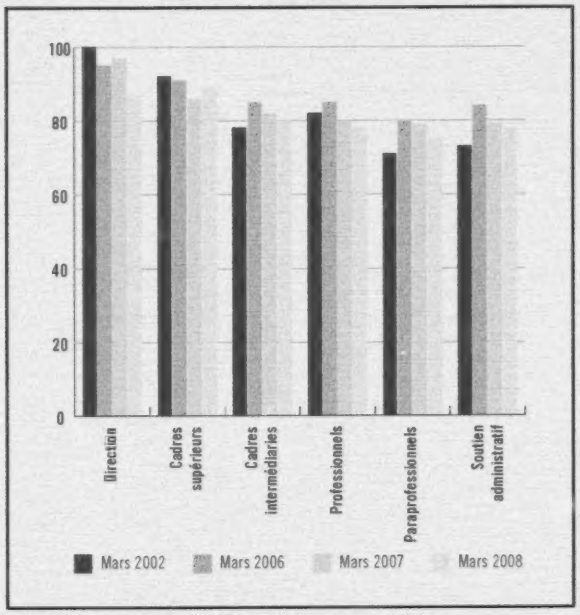


**Les statistiques incluent les employés de Qulliq et des organismes et commissions du GN*

[1] L'information concernant le sexe, le salaire, les années de service, l'âge et le groupe de paie se rapporte uniquement aux employés à temps plein. Les données tirées du système P2K pour mars 2006 ont été légèrement ajustées par rapport aux données contenues dans le Rapport annuel de la fonction publique 2005-2006 pour tenir compte des modifications apportées à la méthode de collecte de données.

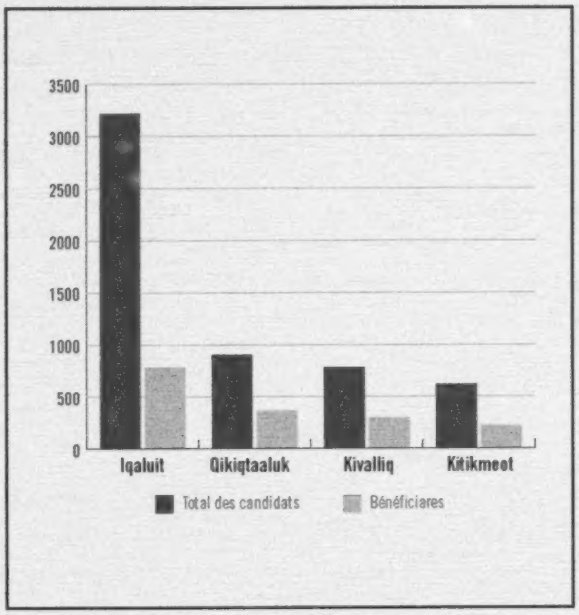
[2] L'information relative aux concours ne comprend pas les postes du Collège de l'Arctique du Nunavut, les postes d'enseignants et les postes spécialisés dans le domaine de la santé.

Répartition selon les catégories professionnelles

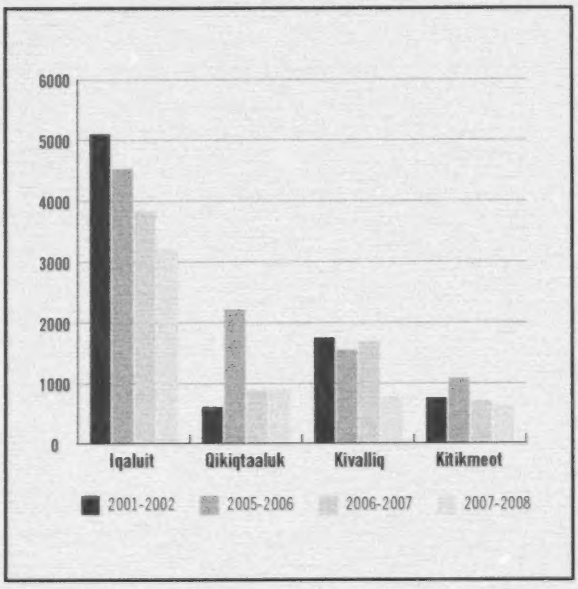


**Les statistiques incluent les employés de Qulliq et des organismes et commissions du GN.*

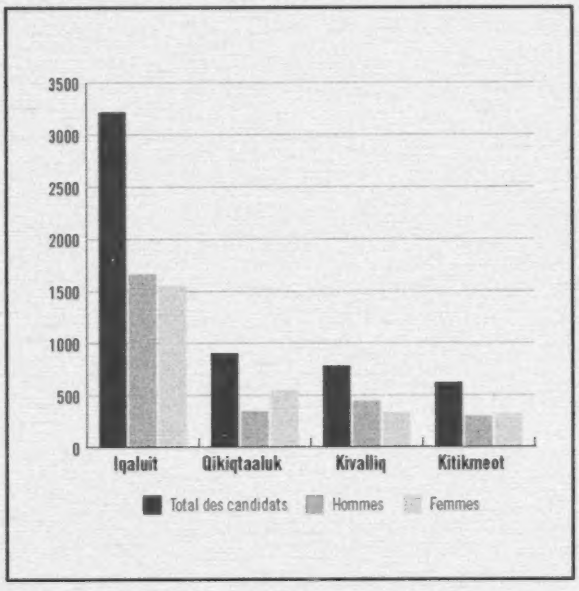
Total des candidats et des candidats bénéficiaires par région en 2007-2008



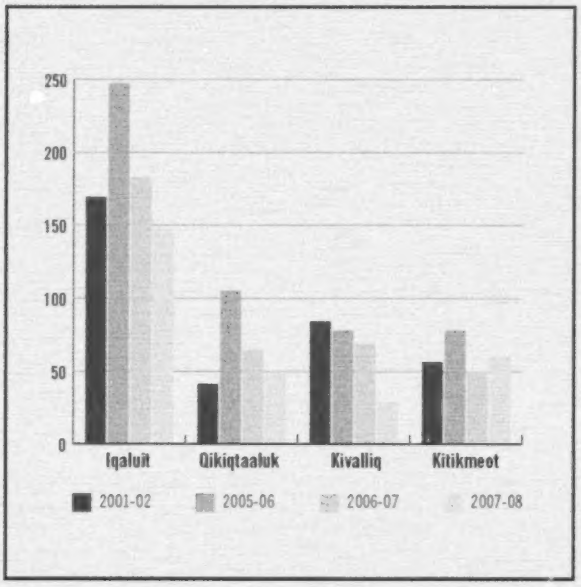
Total des demandes d'emploi par région



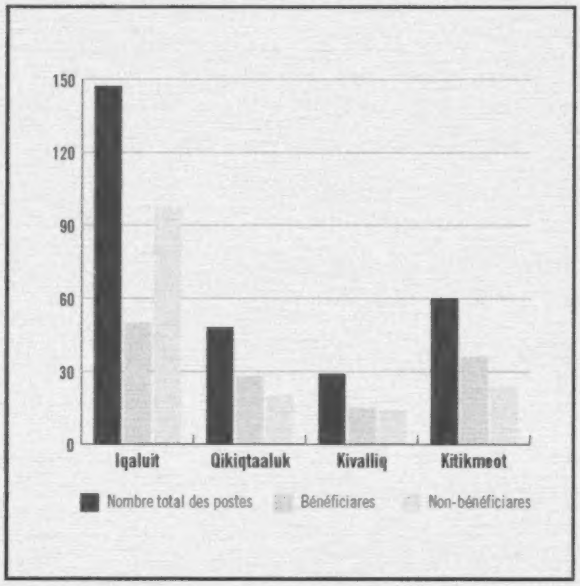
Total des candidats et répartition selon le sexe par région en 2007-2008



Embauche totale par région



Total des personnes embauchées par région (bénéficiaires et non bénéficiaires) en 2007-2008



Embauche de bénéficiaires par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2007			Mars 2008		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires
Baffin	**1811**	**841**	**46%**	**1809**	**852**	**47%**
Arctic Bay	44	26	59%	43	26	60%
Qikiqtarjuaq	36	27	75%	37	26	70%
Cape Dorset	98	53	54%	98	50	51%
Clyde River	47	31	66%	45	32	71%
Grise Fiord	15	11	73%	14	10	71%
Hall Beach	36	25	69%	37	27	73%
Igloolik	110	70	64%	110	70	64%
Iqaluit	1105	393	36%	1106	412	37%
Kimmirut	30	17	57%	29	17	59%
Nanisivik	4	4	100%	3	3	100%
Pangnirtung	111	74	67%	109	73	67%
Pond Inlet	118	75	64%	118	67	57%
Resolute Bay	18	9	50%	20	11	55%
Sanikiluaq	39	26	67%	40	28	70%
Kivalliq	**693**	**410**	**59%**	**714**	**433**	**61%**
Arviat	162	97	60%	163	104	64%
Baker Lake	127	72	57%	130	71	55%
Chesterfield Inlet	26	20	77%	25	19	76%
Coral Harbour	41	26	63%	44	31	70%
Rankin Inlet	279	160	57%	295	173	59%
Repulse Bay	34	18	53%	32	17	53%
Whale Cove	24	17	71%	25	18	72%
Kitikmeot	**439**	**235**	**54%**	**423**	**229**	**54%**
Bathurst Inlet	1	1	100%	0	0	–
Umingmaktok	0	0	–	0	0	–
Cambridge Bay	178	79	44%	170	75	44%
Gjoa Haven	73	50	68%	69	48	70%
Kugaaruk	112	61	54%	115	63	55%
Kugluktuk	35	18	51%	33	17	52%
Taloyoak	40	26	65%	36	26	72%
AUTRES	**18**	**7**	**39%**	**17**	**5**	**29%**
Winnipeg	10	4	40%	10	4	40%
Churchill	4	2	50%	5	1	20%
Ottawa	4	1	25%	2	0	0%
TOTAL	**2961**	**1493**	**50%**	**2963**	**1519**	**51%**

**Les statistiques incluent les employés de la Société d'énergie Qulliq et des organismes et commissions du GN.*

Embauche de bénéficiaires par ministère en 2007-2008

MINISTÈRE	Mars 2007			Mars 2008		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires
Services communautaires et gouvernementaux	255	104	41%	248	107	43%
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	63	41	65%	57	37	65%
Développement économique et Transports	101	56	55%	92	46	50%
Éducation	1067	564	53%	1076	574	53%
Environnement	87	39	45%	78	34	44%
Exécutif et affaires intergouvernementales	38	18	47%	34	22	65%
Finances	129	57	44%	139	60	43%
Santé et Services sociaux	603	311	52%	606	318	52%
Ressources humaines	66	34	52%	70	43	61%
Justice	199	93	47%	216	103	48%
Bureau de l'Assemblée législative	26	11	42%	26	14	54%
Collège de l'Arctique du Nunavut	111	50	45%	108	49	45%
Société d'habitation du Nunavut	69	33	48%	67	29	43%
Société d'énergie Qulliq	147	82	56%	146	83	57%
TOTAL	**2961**	**1493**	**50%**	**2963**	**1519**	**51%**

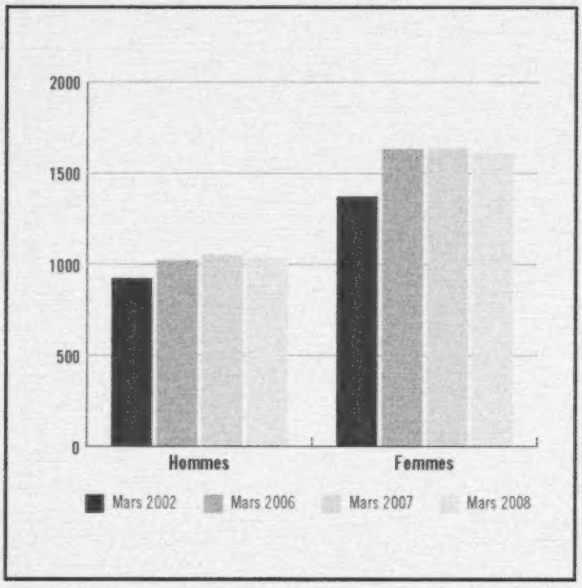
** Les statistiques incluent les employés de la Société d'énergie Qulliq et des organismes et commissions du GN*

Embauche de bénéficiaires par catégorie professionnelle

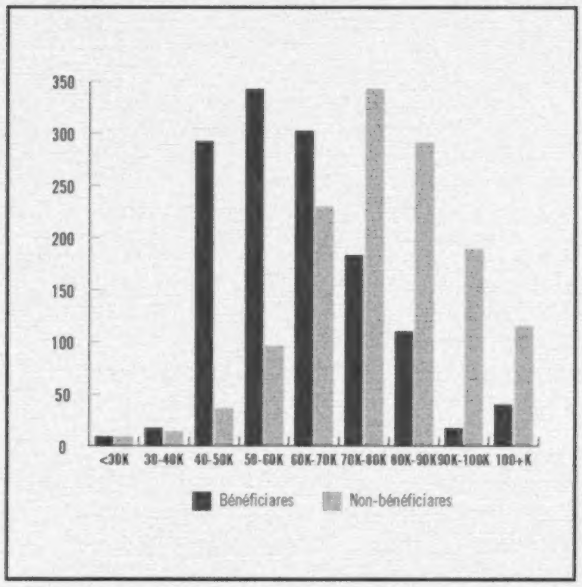
CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	Mars 2007			Mars 2008		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires
Direction	37	17	46%	33	19	58%
Cadres supérieurs	120	34	28%	125	31	25%
Cadres intermédiaires	357	87	24%	349	89	26%
Professionnels	962	244	25%	980	258	26%
Paraprofessionnels	1006	670	67%	989	674	68%
Soutien administratif	479	441	92%	487	448	92%
Total	**2961**	**1493**	**50%**	**2963**	**1519**	**51%**

**Les statistiques incluent les employés de la Société d'énergie Qulliq et des organismes et commissions du GN*

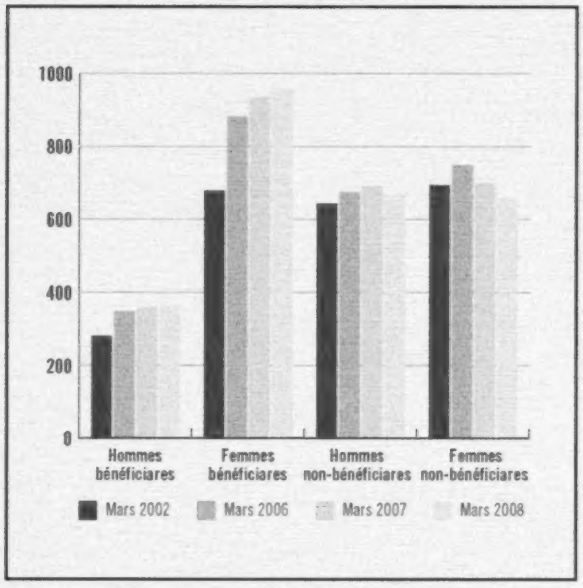
Répartition des employés selon le sexe



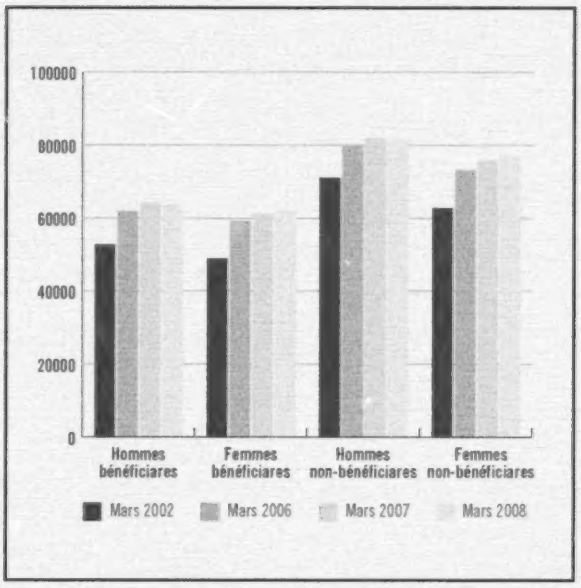
Répartition des employés selon la fourchette salariale et le statut de bénéficiaire - mars 2008



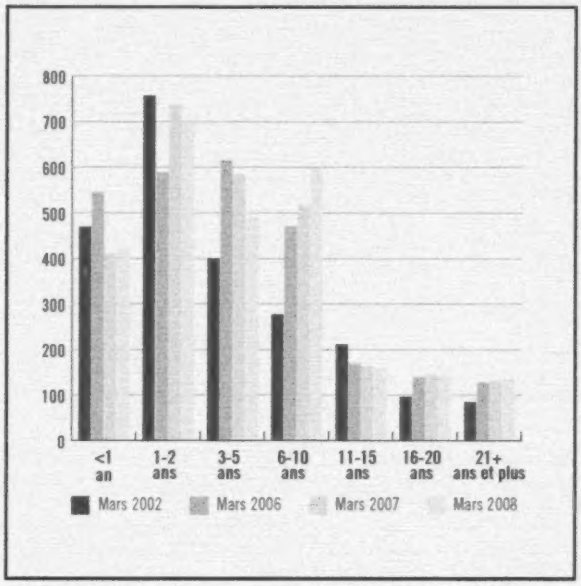
Répartition des employés selon le sexe et le statut de bénéficiaire



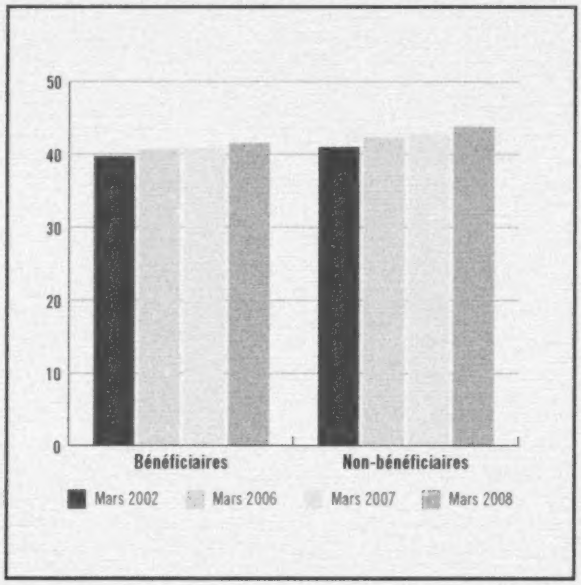
Salaire annuel moyen selon le statut de bénéficiaire et le sexe



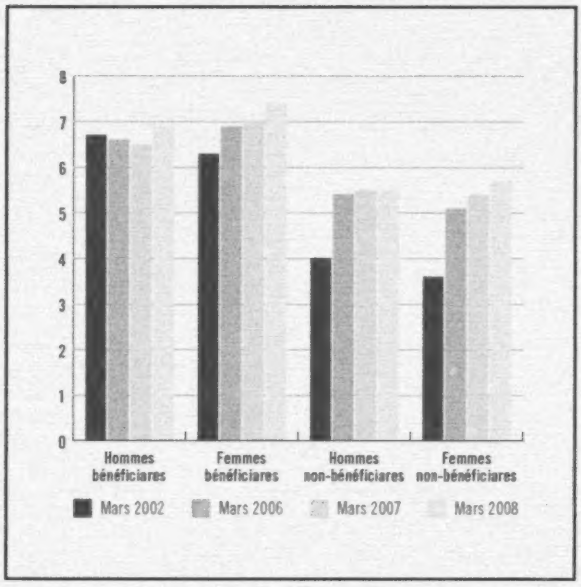
Employés permanents par années de service



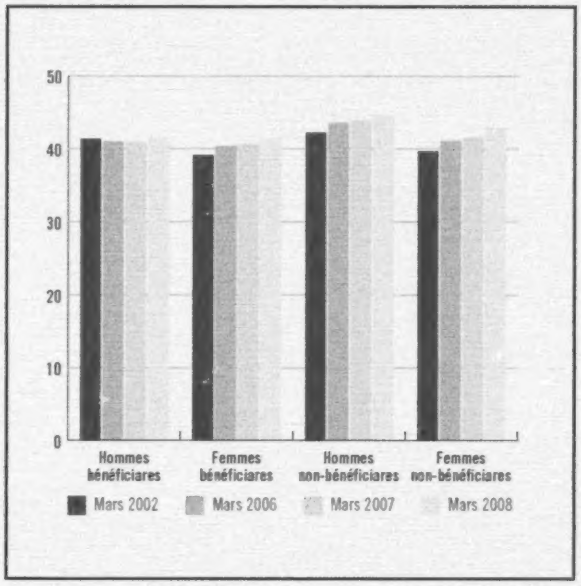
Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire



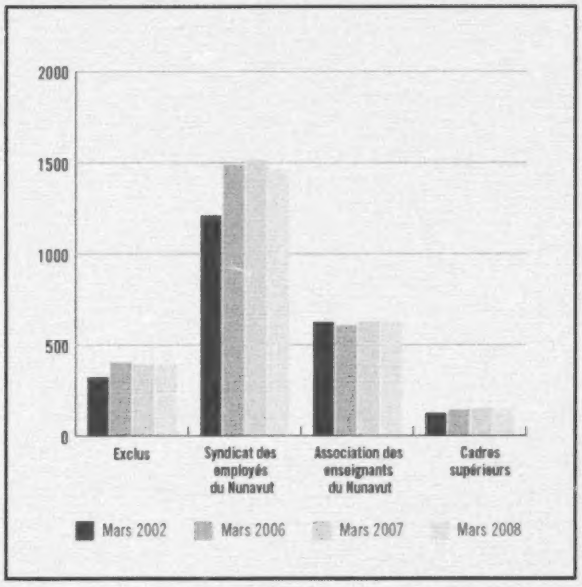
Nombre moyen d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe



Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe



Employés selon le groupe de paie



Roulement du personnel selon le groupe de paie*

GROUPE D'EMPLOYÉS	Taux de départs (%) 2000**	Taux de départs (%) 2001**	Taux de départs (%) 2002**	Taux de départs (%) 2003-2004***	Taux de départs (%) 2004-2005	Taux de départs (%) 2005-2006	Taux de départs (%) 2006-2007	Taux de départs (%) 2007-2008
Employés exclus	41 %	26 %	19 %	18 %	15 %	15 %	14 %	21 %
Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut	34 %	21 %	21 %	18 %	21 %	22 %	22 %	25 %
Cadres de gestion	36 %	19 %	13 %	13 %	13 %	13 %	12 %	15 %
Syndicat des employés du Nunavut	27 %	34 %	18 %	20 %	17 %	14 %	14 %	19 %
TOTAL	**31 %**	**28 %**	**19 %**	**18 %**	**18 %**	**16 %**	**16 %**	**20 %**

* *Employés quittant le gouvernement du Nunavut.*

** *Année civile.*

*** *Données recueillies sur une période 15 mois (31 décembre 2003 au 31 mars 2004), mais pondérées pour qu'elles correspondent à un taux de départs sur 12 mois.*